



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Desempeño laboral y gestión por resultados en la Gerencia de
Desarrollo Económico Local - Municipalidad Distrital de La
Esperanza, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Guanilo León, María Antonia (ORCID: 0000-0002-9644-8031)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (ORCID: 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mi madre por ser mi fortaleza y
guía todos los días de mi vida.

La autora

Agradecimiento

A los representantes de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, en especial a las Gerencias de Desarrollo Económico Local.

La autora

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	21
Tabla 4.....	22
Tabla 5.....	23
Tabla 6.....	24
Tabla 7.....	25
Tabla 8.....	26
Tabla 9.....	27
Tabla 10.....	28

Resumen

En esta investigación se estableció la relación del desempeño laboral con la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de la Esperanza, con 12 colaboradores. Investigación de corte aplicado descriptivo correlacional transversal con dos cuestionarios con ítems de escala Likert con altos índices de confiabilidad (0,798 y 0,981).

Se confirma correlación significativa directa entre desempeño laboral y gestión por resultados ($r=,784715^{**}$ $p<,01$); las dimensiones eficacia y eficiencia se correlacionan en forma directa y alta con la gestión por resultados. Las dimensiones motivación, evaluación se correlacionan en forma directa y alta con la gestión por resultados. El desempeño laboral se caracteriza por alcanzar el nivel medio (54,5%) similares valores registran las dimensiones, con respecto a la gestión por resultados calificado con nivel medio (58.3%) similares valores registran las dimensiones.

Palabras clave: Evaluación, motivación, gestión por resultados, desempeño laboral.

Abstract

In this research, the relationship between job performance and results-based management was established in the district Municipality of La Esperanza, with 12 collaborators. Cross-sectional correlational descriptive applied research with two questionnaires with Likert scale items with high reliability indices (0.798 and 0.981).

Direct significant correlation between job performance and results-based management is confirmed ($r = .784715$ ** $p < .01$); the effectiveness and efficiency dimensions are directly and highly correlated with results-based management. Motivation and evaluation dimensions are directly and highly correlated with results-based management. Job performance is characterized by reaching the medium level (54.5%), similar values register the dimensions, with respect to management by results qualified with a medium level (58.3%), similar values register the dimensions.

Keywords: Evaluation, motivation, results-based management, job performance

I. INTRODUCCIÓN

Las transferencias del gobierno central a los gobiernos provinciales y distritales como actores del manejo de políticas económicas, sociales ha permitido focalizar sus esfuerzos y atenciones a poblaciones vulnerables en busca de mejoras en los aspectos de salud, desarrollo, entre otros.

La importancia de asistir a la población se optó por implementar un paquete de reformas destinadas a mejorar el rol de estado, es allí que radica la importancia del rol que desempeñan el personal de los gobiernos locales en el éxito de las políticas que están destinadas a elevar la calidad de vida de los ciudadanos en su jurisdicción.

La Ley 29332 dio origen al programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal, año 2009; MEF (2018) lo define como herramienta de incentivos presupuestarios vinculado al Presupuesto por Resultados, orientada a promover la mejora de la calidad de los servicios públicos que acceden los ciudadanos de la jurisdicción, es de responsabilidad de los gobiernos provinciales y distritales en el ámbito nacional su cumplimiento.

El desempeño laboral desarrollado por los trabajadores y gestión por resultados alcanzados en una Gerencia Municipal que es, la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, le es de vital importancia el seguimiento constante que asegurare su cumplimiento y logro de las metas planteadas con el involucramiento total de su personal asignado.

En el ámbito profesional, el desempeño laboral alcanzado por cada uno de los colaboradores municipales se puede considera que no es el más óptimo, tampoco lo esperado; aspectos que lleva a poner en peligro el alcance de la meta en la obtención del Incentivo de acuerdo al trabajo que realizan por área,

por lo que se debe poner más énfasis en este enfoque, sobre todo en la retroalimentación de reconocimiento.

Es evidente que no se cumple en alcanzar los resultados, que es visible mediante metas en determinados tiempos que están claramente definidos, generando la no calificación, como resultado el no acceder los beneficios de los incentivos, es decir, a los bonos a favor de la Gerencia, esto perjudica en el ámbito profesional y personal, afectando y repercutiendo en la actitud.

Una de las funciones relevantes es que el Ministerio de Economía y Finanzas, en periodos determinados, evalúa los expedientes con indicadores a fin de medir con objetividad y claridad en el menor tiempo posible el cumplimiento logrado por la institución, de llegar a la meta establecida la Gerencia califica en el beneficio al incentivo en bien de la institución, incentivo que permite mejorar las condiciones labores, adquisición de bienes que beneficien y mejore el desarrollo de las labores, en busca de acciones de trabajos cada vez más eficiente.

En el contexto social, los colaboradores efectúan labores encaminados a objetivos que permita el cumplimiento de metas, al evaluar el estado de avance en que se establece que no podrá cumplirse la meta, es que se procede en la búsqueda de análisis de mejora, por otro lado existe un clima que se va creando que no ayuda alcanzar las meta, esta es una de las situaciones que genera en los colaboradores el desánimo que afecta el rendimiento y las labores que realizan, además existe un componente que se suma a estos resultados es la no capacitación ni la mejora en la formación y desarrollo profesional, ecuación que limita el logro que busca la institución.

En tal sentido, se formuló como problema de estudio ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral con la gestión por resultados del servidor

público de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza durante el Año 2021?

La investigación se desarrolló basada en las siguientes justificaciones:

La Justificación teórica radica en el abordaje de las variables desempeño laboral, que refleja si un colaborador realiza bien sus labores, y gestión por resultados, basada en los resultados de la gestión del sector público a fin de optimizar el sector público.

La justificación práctica se basa es buscar la mejor solución al problema planteado, permitiendo así obtener conclusiones, para determinar la gestión por resultados como modelo o modelo de gestión de la administración pública en el Perú ha sido suficiente para que el servidor público se sienta motivado en su desarrollo laboral.

La justificación social indica el desarrollo profesional del servidor público y el desarrollo del mismo en el ámbito social, y por ende de la mejora del estilo y calidad de vida de sus familiares y de la sociedad de la cual forman parte.

La justificación metodológica se ve reflejada en la aplicación de procedimientos y métodos de investigación de manera práctica que permitió el aporte en la utilización de instrumentos que serán de beneficio para futuros investigadores que buscan incrementar el estudio de estos temas.

La justificación por conveniencia delimitada en la gestión municipal, específicamente en la Gerencia de Desarrollo Económico Local, busca el cumplimiento con los objetivos propuestos por el gobierno, el cumplimiento de los mismos conlleva la mejora continua de las instituciones públicas que las conforman.

Por último, la justificación legal que se ampara en la Ley 29332, designa el plan de incentivos propuesto para la mejora continua de la gestión Municipal, que tiene por objetivo promover en los gobiernos locales a búsqueda y mejoría de los niveles de recaudación de los tributos y el cumplimiento del gasto en inversión (Congreso de la República, 2009).

En este sentido, en este estudio se trazo como objetivo general, determinar la relación existente entre desempeño laboral y gestión por resultados de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Y, como objetivos específicos planteados:

OE₁ Identificar los niveles del desempeño laboral con sus dimensiones.

OE₂ Identificar los niveles en la gestión por resultados con sus dimensiones.

OE₃ Establecer la relación entre dimensión eficacia y eficiente del desempeño laboral con la gestión por resultados.

OE₄ Establecer la relación entre dimensión motivación del desempeño laboral con la gestión por resultados.

OE₅ Establecer la relación entre dimensión evaluación del desempeño laboral con la gestión por resultados.

Finalmente, las hipótesis de investigación planteadas: en primer lugar, la alterna: existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión por resultados; la hipótesis nula: no existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión por resultados.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó bibliografía relevante, basada en estudios previos nacionales e internacionales relevantes a los enfoques estudiados.

Reategui (2019) en su tesis, desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, de la ciudad de Tarapoto- Perú, en su objetivo planteó establecer relación entre desempeño laboral y gestión por resultados en la municipalidad en mención. La metodología que se empleó, por su enfoque cuantitativo. Se obtuvo como conclusiones de la investigación, evidencio la existencia de relación significativa en las variables estudiadas en los colaboradores, indico la influencia del desempeño laboral en el 22.85% sobre la gestión por resultados, con respecto al nivel de desempeño laboral fue calificado como por el 47% de colaboradores, y en gestión por resultados el nivel es medio para 54% de colaboradores.

Asimismo, Murrugarra (2019) en su tesis, participación ciudadana y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial Gran Chimú, La Libertad, en su objetivo planteado fue determinar la relación que existe entre las variables estudiadas. La metodología que se empleó fue de tipo básica según su propósito, de diseño no experimental, transversal y correlacional. Se obtuvo como conclusiones principales la evidencia de la no relación significativa entre participación ciudadana y gestión por resultados al obtener $\text{Sig.} > 5\%$. Se afirmó que correlación positiva muy débil entre las dimensiones estudiadas, todo esto se evidencia al obtener en la correlación un coeficiente de ,163 con valor de Sig. de,389.

Del mismo modo, Tamayo (2015) en su tesis, diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del sector público (caso ENAMI EP), de la ciudad de Quito - Ecuador, su objetivo que planteó diseñar

una propuesta de gestión por resultados, buscando el impacto positivo en talento humano, que dé inicio al plan estratégico y alcance ventaja competitiva. La metodología que se empleó fue de tipo de estudio hipotético deductivo. Se obtuvo como conclusiones que, los modelos de gestión investigados se adaptan a la actividad minera del estado, el modelo de gestión propuesto está vitalmente relacionado con la cadena de valor especialmente en el momento en que se ejecuta un control y medición, por consiguiente, para su óptima aplicación debe tener pautas establecidas, con el fin de incrementar los rendimientos, la eficiencia y eficacia, reducir los tiempos de trabajo y el control del cumplimiento de metas propuestas, del mismo modo, motivar al servidor público, buscando un mejor desempeño.

Finalmente, Sum (2015) en su tesis, motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1, ciudad de Quetzaltenango- Guatemala, planteó el objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología que se empleó fue del tipo descriptivo en base a su contenido. Se obtuvo como conclusiones, la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo, adicional, la motivación contribuye a que los trabajadores desarrollen sus funciones con buena actitud y que se sientan merecedores de una recompensa a su adecuado desempeño laboral.

Desempeño Laboral

Refiriéndonos al ámbito laboral, todo lo concerniente en él desde los colaboradores y las funciones que los mismos realizan, estas son desempeñadas individualmente y colectivamente, cada quién las realiza de un modo, este es evaluado y es puesto a disposición para la obtención de datos.

Espinoza (2019) indica al desempeño laboral como la evaluación que mide a la persona en la realización de un buen trabajo. Es el comportamiento de una persona, este depende la situación.

Se precisa que, el desempeño de las funciones laborales de los colaboradores es realizado bajo medidas o estándares establecidos, a esto se le suma el comportamiento, es decir la manera individual que cada quien asume su labor, con el fin de ser medida, de esta manera se determinará si el colaborador realiza sus labores adecuadamente.

Chiavenato (2007) explicó que el desempeño laboral está conformado por el comportamiento de los colaboradores y los logros que se obtienen; otra definición que indica es que, la eficacia de los colaboradores que forman parte de las instituciones. Del mismo modo, el desempeño es indicador de medición del rendimiento de las labores, es decir, mide la capacidad que posee un colaborador para poder desarrollar su trabajo en el menor tiempo asignado, incurriendo el menor esfuerzo causado y la calidad más óptima, todo lo mencionado atravesará una evaluación, y se obtendrá como resultado el desarrollo de sus actividades laborales.

Asimismo, Chávez (2020) afirmó que el desempeño laboral es cómo los colaboradores realizan sus actividades diarias de manera eficaz, teniendo como fin el obtener metas en conjunto, su actuar es bajo las normas pactadas previamente, también se considera a la manera como los colaboradores colaboran con valor y favorecen en el logro de los objetivos asignados como institución. Asimismo, el desempeño laboral sirve como evaluador de la conducta laboral que poseen los colaboradores, y se utiliza un método de medición para estas conductas, y enfatizó que las, habilidades, destrezas, conocimientos y la conducta indican el desempeño laboral.

Señalan también, Araujo y Leal (2007) el desempeño laboral se refiere a la manera cómo los responsables de una institución cumplen con sus funciones del puesto desempeñado, basándose en los resultados alcanzados.

Los resultados son obtenidos individualmente y colectivamente, todo con el fin de cumplir metas conjuntas por el bien de la institución.

El Sistema que se encarga del evaluar el desempeño laboral va dirigido a los colaboradores en la Administración Pública del Perú, indica que mide a través del nivel de los logros que alcanza un individuo bajo un esfuerzo aplicado para conseguirlo. Están inmersos el esfuerzo, ya mencionado, y las aptitudes y percepciones de los colaboradores. Todo logro es la consecuencia de un esfuerzo arduo, contribuye parte de estas cualidades que posee un colaborador (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

Navarro (2014) considera que existen dos enfoques en la optimización del desempeño laboral: las metas de producción, satisfaciendo los requerimientos de la institución, es un desempeño individual; y el logro de resultados que favorezcan a la visión organizacional, este sostiene el crecimiento de la persona, por lo cual a largo plazo beneficia tanto al individuo como a la organización.

De igual forma Carmona (2014), define al procedimiento de medida del desempeño como indicadores que permiten medir la eficiencia y la eficacia de los procesos y actividades ejecutadas. Es desempeño es medido habitualmente en base a indicadores propuestos que buscan cuantificar los resultados obtenidos.

Por ello, Velázquez (2013) afirmó que evaluar el desempeño, se hace con el fin de aplicarse como un instrumento, utilizado como medio para cuantificar los objetivos individuales cumplidos. Permite una medición metódica, imparcial y

completa de la conducta de un profesional y el logro de resultados planteados, es decir, lo que las personas son, hacen para alcanzarlo y logran con esfuerzo.

De tal modo, las **dimensiones o componentes que comprende** la variable **desempeño laboral**, bajo desarrollo de Robbins y Judge (2013) son:

Dimensión de Eficiencia y Eficacia

Ferrer (2017) fundamentó que cada empresa debe medirse desde la óptica de la eficiencia y eficacia respectivamente. Manifestó la eficacia es expresada por la medición en el logro de resultados; por otro lado, la eficiencia es la medida de cómo se utilizan los recursos en la institución. Económicamente hablando; la eficacia de una institución está referido a la capacidad de satisfacer una necesidad por medio de productos, como los bienes o servicios, para la eficiencia es considerada la relación insumos y productos. Basándonos en lo mencionado, es la relación recursos utilizados y obtención del producto final. La visión ideal de una empresa que logra ser eficiente y eficaz es buscar con sus acciones la mejora continua y sobre todo llegar a la excelencia.

Por consiguiente, Koontz, Weihrich y Cannice (2013) manifestaron sobre lo expuesto que, la productividad implica efectividad y eficiencia en el desempeño de las actividades de manera individual y colectivo, es decir, la efectividad es lograr los objetivos planteados y la eficiencia es alcanzar los objetivos empleando los mínimos recursos; la interacción de ambas variables es necesarias y requeridas para que la empresa llegue a ser eficaz.

Dimensión de Motivación

La motivación es considerada un impulso que inicia, guía y logra mantener el comportamiento de un ser humano, hasta alcanzar el objetivo propuesto. Según Maslow (1991) las necesidades orientan la conducta, es decir, motivan; existe

una jerarquía establecida de necesidades que el ser humano necesita satisfacer, de tal modo que, éste realiza su esfuerzo para satisfacerlas. Conforme las consigue, el ser humano, se propone unas nuevas necesidades.

Ferrer (2017) afirmó que toda conducta humana es motivada, la motivación incita al individuo a seguir un comportamiento de una manera específica para satisfacer sus necesidades requeridas.

Asimismo, Hernández y Rodríguez (2011) los seres humanos, al satisfacer sus necesidades, establecen objetivos y maneras de resolver los problemas. Las motivaciones son inherentes al ser humano, es decir, son personales e individuales, los estímulos pueden ser externos y contribuir a la motivación, pero es el individuo quien percibe, o no, esos estímulos, que pueden ser las emociones personales. También son colectivas u organizacionales, por ejemplo, los individuos se emocionan cuando gana el equipo deportivo de su preferencia.

Dimensión de Evaluación

Robbins y Judge (2013) referente a su estudio afirmaron que, la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores, tiene diversos aspectos. Direccionan las decisiones del área de gestión humana con respecto a ascensos, transferencias y despidos. Estas evaluaciones del desempeño contribuyen a detectar e identificar las necesidades referentes a capacitación y desarrollo personal de los colaboradores, puesto que se realizan con el fin de identificar las habilidades y competencias desarrolladas. Brindan también retroalimentación a los colaboradores sobre cómo su desempeño en sus labores es observado por la institución, y usualmente se convierten en datos que contribuyen a determinar las recompensas, como por ejemplo aumentos en el salario establecido, esto se da por méritos alcanzados. La función de evaluar constantemente el desempeño de los colaboradores es responsabilidad

inherente de los gerentes, porque estos deben velar por el desempeño de sus subalternos.

Gestión por resultados

La Gestión por Resultados, se centra primordialmente en el desempeño logrado y las mejoras que contribuyan en gran medida en los resultados. Brinda datos relacionados a la eficacia del desarrollo de actividades, información clara sobre el desempeño del colaborador, se emplea la brindar la mejor toma de decisiones, en la planificación estratégica, en la gestión de riesgos, el monitoreo y la evaluación de los resultados (Gonzales,2019).

Todo lo anterior mencionado es la evidencia que se necesita de una adecuada gestión para el logro de metas y contribuir al desarrollo sostenible en el tiempo de las institución o empresas.

La gestión por resultados pertenece al enfoque que es considerado parte de la gestión relacionada al sector público, cuya función principal es proporcionar dirección y orientación efectiva de su proceso de creación de valor público óptimo en las organizaciones públicas, que asegura la adecuada eficacia, eficiencia y efectividad (OSCE, 2021).

Las funciones inherentes de un gestor público orientado a los resultados planteados son las siguientes: mantiene su atención máxima en la meta establecida anteriormente, trabaja adecuadamente en equipo, agiliza y acelera sus procesos, siempre se muestra abierto y receptivo a la evaluación que los ciudadanos puedan hacer, escucha atentamente a las personas, entiende y comprende sus necesidades y evalúa oportunamente la calidad y cantidad de los bienes y servicios prestados (Universidad Continental, 2017).

La gestión por resultados tiene como una de sus finalidades contar con el apoyo de gobiernos e instituciones públicas donde su actuar sea ético, busquen las maneras de mejorar su desempeño. Este cambio está sucediendo a nivel mundial (McBride, 2011).

Bodadilla (2010) mencionó que la gestión por resultados tiene como función principal, la creación del valor público en instituciones públicas, para posteriormente optimizarlo a través de la eficacia, eficiencia y efectividad del desempeño, siguiendo los lineamientos de los objetivos a seguir y buscando la excelencia.

Dimensión de planeación estratégica

Koontz, Weihrich y Cannice (2013) sostuvieron que al planificar un ambiente laboral adecuado para que los colaboradores tengan un desempeño óptimo, el administrador debe asegurarse que interioricen la misión y los objetivos de la institución, y los métodos necesarios para alcanzarlos. Para que el esfuerzo del grupo beneficie a la organización. La planeación permite esclarecer las misiones y objetivos de una institución pública, y decidir las acciones que se harán para lograrlos adecuadamente; requiere tomar decisiones, los planes proporcionan un enfoque racional, consecución de objetivos. La planeación conlleva la innovación administrativa, en este caso relacionada al ámbito público, reduce la brecha que va desde donde estamos hoy hasta donde queremos llegar; no puede ser separa del control, ya que ejercer el control sin planes no es viable.

Dimensión de la gestión de riesgos

El riesgo, se conceptualiza al proceso de identificar, analizar y cuantificar los escenarios probabilísticos de pérdidas y efectos secundarios que se

desencadenan las calamidades, incluyen las acciones preventivas, correctivas y reductivas adecuadas que deben plantearse (EIRD, 2021).

El riesgo es la integración de amenaza y vulnerabilidad, como variables.

Amenaza natural:

Procesos naturales acontecidos en un tiempo y espacio determinado, en los cuales se causó daño; es pocas veces controlable, o no es controlable.

Vulnerabilidad:

Circunstancias que resultan por medio de factores físicos, socioeconómicos, ambientales, estos aumentan la susceptibilidad de los ciudadanos hacia los impactos ocasionados por las amenazas, en la mayoría de veces es controlable.

Ambas variables son condiciones para expresar riesgo, es definido como la probabilidad de pérdidas físicas, socioeconómicas y ambientales, en un punto geográfico y tiempo específico (EIRD, 2021).

Dimensión el monitoreo

Bodadilla (2010) el monitoreo es una herramienta gerencial básica, es empleado usualmente en la gestión de los proyectos. Busca la verificación de las actividades de trabajo y el uso adecuado de los recursos necesarios que se trazaron para la elaboración del plan operativo. Los aspectos abarcan son: cumplimiento de actividades y tareas designadas, logros de las metas trazadas y el uso de recursos para la ejecución de las mismas.

Dimensión de la evaluación de los resultados

Bodadilla (2010) menciona como el proceso que define los efectos e impactos, orientado a las metas establecidas, tomando en consideración los supuestos

planteados en el marco racional. Es un procedimiento que evalúa los resultados obtenidos y juntamente sus consecuencias, para con esto llegar a tomar conclusiones para aportar en la toma de decisiones.

Los aspectos que se considera: cumplimiento de objetivos en términos de pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad.

Pertinencia:

Corresponde a los objetivos establecidos y los problemas presentados en una realidad geográfica o población específica.

Eficacia:

Es el nivel con el que se mide el cumplimiento de los objetivos. Es de vital importancia corroborar si los cambios se realizaron en consecuencia de las acciones del proyecto de desarrollo o la institución.

Eficiencia:

Es el medio en que se han empleado y organizado al recurso humano y los insumos requeridos para alcanzar adecuadamente los objetivos.

Sostenibilidad:

Es la vigencia de los cambios que se obtuvieron en una población o en una realidad de una institución.

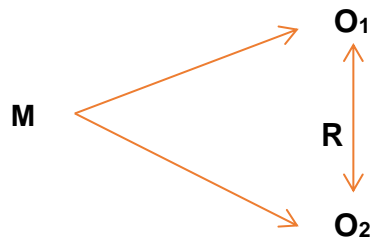
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación está comprendida bajo el tipo aplicado porque se buscó a través de la teoría explicar o indagar ciertos aspectos llamados variables que se presentan en diversos ambientes para su mejor entendimiento o comprensión (Concytec, 2018).

El diseño se enfoca en el tipo no experimental, descriptivo correlacional simple de corte transversal, que tiene como finalidad principal evidenciar el comportamiento del desempeño laboral con gestión por resultados, considerando la totalidad de sus dimensiones planteadas, a fin de determinar la existencia de asociación o relación entre estas en la que se enfoca los objetivos e hipótesis formulada (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

Esquema:



Dónde:

M : Servidores públicos de la Gerencia

O₁ : Medición del desempeño laboral.

O₂ : Medición de la Gestión por resultados.

R : Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Se define como la capacidad que permite producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en el menor tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad (Chiavenato, 2007).

Definición operacional:

El desempeño se la describe en términos de eficacia y eficiencia, motivación y evaluación en los servidores públicos para el logro de metas. Se evaluó utilizando un cuestionario con alternativa tipo escala de Likert.

Dimensiones e indicadores:

1. Eficacia y eficiencia

Eficacia:

- Logro de resultados
- Capacidad de satisfacer una necesidad

Eficiencia:

- Utilización de los recursos.
- Relación entre insumos y productos.

2. Motivación

- Motivaciones personales
- Estímulos externos
- Emociones colectivas

3. Evaluación

- Ascensos, transferencias y despidos.
- Necesidad de capacitación y desarrollo
- Retroalimentación de desempeño

Variable 2: La gestión por resultados

Definición conceptual

Gestión por Resultados, está enfocada en el desempeño y en las mejoras sostenibles en los resultados de una institución. Brinda el marco coherente y funcional que permita medir la eficacia del desarrollo en que la información del desempeño es utilizada en la mejora de toma de decisiones, la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el monitoreo y la evaluación de los resultados (González,2019).

Definición operacional:

Evaluación de la gestión se efectúa a través de la planificación estratégica, gestión de riesgos, monitoreo y evaluación de los resultados. Se evaluó utilizando un cuestionario con alternativas en una escala de Likert.

Dimensiones e indicadores

1. Planificación estratégica

- Misión y objetivos
- Acciones necesarias para lograrlo
- Innovación administrativa
- Donde estamos ya donde queremos llegar

2. Gestión de riesgos

- Amenaza natural
- Vulnerabilidad

3. Monitoreo

- Cumplimiento de actividades y tareas
- Logros de las metas
- Uso de recursos

4. Evaluación de resultados

- Ascensos, transferencias y despidos.
- Necesidad de capacitación y desarrollo
- Retroalimentación de desempeño

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo constituida 12 servidores públicos con experiencia en las actividades comprendidas en la Gerencia de Desarrollo Económico Local.

Criterios de inclusión

Servidores con antigüedad de 9 meses.

Servidores nombrados y con contrato CAS.

Criterios de exclusión

Servidores que incumplieron con la entrega del instrumento.

Servidores que revocaron el consentimiento informado.

Servidores con descanso médico.

Muestra

La muestra que se consideró en la investigación fue de tipo poblacional, por la importancia que representan los 12 servidores públicos para este estudio.

Muestreo

En la presente investigación no se consideró ningún tipo de muestreo, al trabajarse en la investigación con la población de trabajadores.

Unidad de análisis

Un servidor público que labora en Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó como técnica la encuesta, sirvió en la obtención de información de las variables, según opinión de los servidores público de la Gerencia

consideradas, a través de las preguntas que no permitió algún tipo de diálogo para su aplicación.

Instrumento

En la medición del desempeño laboral, se aplicó un cuestionario compuesto por 10 ítems conteniendo respuestas tipo Likert: nunca (1), a veces (2), regularmente (3), frecuentemente (4), y siempre (5), en tres dimensiones (eficacia y eficiencia, motivación y evaluación), en la medición de la Gestión por resultados, se aplicó un cuestionario compuesto por 13 ítems conteniendo respuestas tipo Likert: nunca (1), a veces (2), regularmente (3), frecuentemente (4), y siempre (5) en cuatro dimensiones (planificación estratégica, gestión de riesgos, monitoreo, evaluación de los resultados), dirigidas a los 12 servidores públicos (anexo 05).

Validez

La validez de expertos referente a los instrumentos fue evaluada por tres profesionales, que determinaron válido su validez. El índice de Lawshe obtenido es 0,87 en el instrumento desempeño laboral considerándose excelente, similar resultado se obtuvo para el índice del instrumento gestión por resultado que se registró el 0,93. (anexo 06)

Para la obtención de la validez del constructo (concepto), se realizó primeramente la prueba piloto para ambos cuestionarios en un grupo de 12 servidores de otra Municipalidad distrital de las mismas características para no afectar la población estudiada. Se pudo obtener mediante la correlación ítem-total los índices correlacionales (Kerlinger, 2004). Todos los ítems considerados en el instrumentos son validados al evidenciarse que el valor $r \geq 0.300$. (anexo 06)

El índice de confiabilidad de los instrumentos fue obtenido mediante la técnica de consistencia interna mediante la prueba Alfa de Cronbach a nivel variable, dimensiones e ítems. Se confirmó que los dos cuestionarios están en nivel

excelente de fiabilidad (coeficiente de desempeño laboral = 0,798, coeficiente de gestión por resultados 0,981) (anexos 06)

Tabla 1
Medición de la Consistencia interna del Desempeño laboral

Variable / dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
V. Desempeño laboral	,798	15
D. Eficacia y eficiencia	,722	4
D. Motivación	,719	6
D. Evaluación	,793	4

Tabla 2
Medición de la Consistencia interna de Gestión por resultados

Variable/dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
V. Gestión por resultados	,909	19
D. Planeación estratégica	,761	4
D. Gestión de riesgos	,754	4
D. Monitoreo	,910	7
D. Evaluación por resultados	,931	4

3.5 Procedimiento

Las normas emitidas referente al COVID 19 por parte del Gobierno central determinaron el cumplimiento del distanciamiento social. La recolección de los datos mediante los cuestionarios digitales, se procedió utilizar las plataformas en el Google form. Posteriormente, se registró y proceso permitió dar respuesta a los objetivos del estudio, y de los análisis que demanda la hipótesis de investigación formulada en la investigación. Por otra parte, se acordó que las

autoridades municipales no divulgaran los resultados tampoco la identificación de los participantes.

3.6 Método de análisis de datos

En la selección de la prueba estadística que permitió contrastar la hipótesis se midió mediante la prueba de shapiro wilk con la finalidad de establecer si los datos de la variable y dimensiones presentan una distribución normal. Posteriormente, se aplicó la prueba estadística Rho de Sperman o Pearson en la medición de la relación entre variables, y estas con las dimensiones.

Para la interpretación de la relación se utilizó la tabla de Fisquerra:

Tabla 3
Interpretación de los coeficientes de correlación

Intervalos			Interpretación
0.80	a	0.99	Muy alta
0.60	a	0.79	Alta
0.40	a	0.59	Regular o moderado
0.20	a	0.39	Baja
0.01	a	0.19	Muy baja

Autor: Bisquerra

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se garantizó y protegió la identidad de cada uno de los sujetos participante, además se garantizó la confidencialidad, anonimato, libre participación y consentimiento informado.

La información no tiene otro fin, tampoco se revelará ni divulgada garantizando la protección de los datos e identidad de las personas que participaron

Se solicitó autorización a la Municipalidad Distrital de la Esperanza que permita el desarrollo y realización del estudio.

IV. RESULTADOS

La prueba estadística paramétrica o no paramétrica utilizada fue determinada por los resultados obtenidos en la medición del comportamiento de los datos que se ajustan al modelo de la distribución normal o no.

Distribución de la normalidad de variables y dimensiones

La determinación de la normalidad en los datos se obtuvo mediante la prueba de Shapiro Wilk al analizar la población compuesta por 12 servidores públicos. Se aplicó la prueba de la normalidad para las variables estudiadas con sus respectivas dimensiones.

Tabla 4
Prueba de normalidad Shapiro Wilk aplicada a las puntuaciones de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
D. Eficiencia y eficacia	,895	12	,137
D. motivación	,943	12	,538
D. Evaluación	,870	12	,065
Var. Desempeño laboral	,933	12	,415
D. Planeación estrategia	,887	12	,108
D. Gestión de riesgo	,951	12	,651
D. Monitoreo	,829	12	,020
D. Evaluación de resultados	,922	12	,299
Var Gestión por resultados	,945	12	,564

Como se aprecia en la tabla 4, el resultado en la aplicación la prueba de Shapiro Wilk para ambas variables y sus dimensiones se obtuvo valores de significancia (p-valor) >0.050 que indica que los datos presentan una distribución de la función

normal, excepto la dimensión monitoreo de la gestión de resultados al obtener un valor de significancia 0,020 menor a 0,050.

La normalidad de los datos conlleva a utilizar las pruebas paramétricas que, para esta investigación, la medición de la correlación se aplicó la prueba de Pearson.

Contrastación de las hipótesis:

Ha: Existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión por resultados en la Gerencia de Desarrollo Económico Local.

Ho: No Existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión por resultados en la Gerencia de Desarrollo Económico Local.

Estadístico de contraste:

Tabla 5
Prueba de Pearson. Correlación entre desempeño laboral y gestión por resultados

		Desempeño laboral	Gestión por resultados
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,003
	NI	12	12
Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	12	12

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se evidencia que entre las variables desempeño laboral y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.003 < 0.050$), es decir la hipótesis de la investigación se acepta.

Con respecto el coeficiente de correlación Pearson existente entre desempeño laboral y gestión por resultados se obtuvo el valor de 0,784 que indica relación alta. Es decir, a mayor desempeño laboral mayor gestión por resultados.

Identificar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 6
Niveles de desempeño laboral

Variable / dimensión				n	%
V. Desempeño laboral					
	60	75	Alto	2	18,2
	43	59	Medio	6	54,5
	0	42	Baja	3	27,3
D. Eficiencia y eficacia					
	23	25	Alto	2	16,7
	15	22	Medio	7	58,3
	0	14	Baja	3	25
D. motivación					
	23	30	Alto	2	16,7
	14	22	Medio	6	50
	0	13	Baja	4	33,3
D. Evaluación					
	17	20	Alto	2	16,7
	10	16	Medio	8	66,6
	0	9	Baja	2	16,7

Fuente: encuestas aplicadas

En la tabla 6 se evidencia que en el desempeño laboral predominó en la mayoría de los colaboradores corresponde al nivel medio (54,5%), seguido del nivel bajo (27.3%) y alto (18.2%).

A nivel dimensional, en la dimensión eficiencia y eficacia predominó el nivel satisfacción es medio (58.3%), seguido del nivel bajo (25%) y alto 16.7%. Con respecto a la dimensión motivación predominó el nivel medio (50%), disminuyendo al nivel bajo (25%) y alto (16.7%). Finalmente, con respecto a la dimensión evaluación predominó el nivel medio 66.6% respectivamente, seguido del nivel bajo y alto el 16.7% respectivamente.

Identificar los niveles de la Gestión por resultados de los colaboradores

Tabla 7

Niveles de Gestión por resultados

Variable/dimensión	Escala / niveles			n	%
V. Gestión por resultados					
	82	86	Alto	3	25,0
	64	81	Medio	7	58,3
	0	63	Baja	2	16,7
D. Planeación estratégica					
	19	25	Alto	1	9,1
	14	18	Medio	9	81,8
	0	13	Baja	1	9,1
D. Gestión de riesgo					
	15	20	Alto	3	27,3
	9	14	Medio	6	54,6
	0	8	Baja	2	18,1
D. Monitoreo					
	33	35	Alto	3	25,0
	23	32	Medio	7	58,3
	0	22	Baja	2	16,7
D. Evaluación de resultados					
	19	20	Alto	3	25,0
	13	18	Medio	6	50,0
	0	12	Baja	3	25,0

Fuente: encuestas aplicadas

En la tabla 7 se puede observar que la gestión por resultados considera la mayoría de los colaboradores es de nivel medio (58,3%), seguido del nivel alto (25%) y bajo (16,7%).

A nivel dimensional, en la dimensión Planeación estratégica predominó el nivel medio (81,8%), seguido del nivel alto y baja 9,1% respectivamente. Con respecto a la dimensión Gestión de riesgo se caracteriza como nivel medio (54,6%), disminuye a la mitad para el nivel alto (27,3%) y alto (18,1%). Con respecto a la dimensión Monitoreo predominó el nivel medio (58,3%), disminuye a la mitad para el nivel alto (25%) y bajo (16,7%). Y finalmente con respecto a la dimensión evaluación de resultados se caracteriza como nivel medio 50%, disminuyendo en el nivel bajo y alto el 25% respectivamente.

Relación entre dimensión eficacia y eficiencia y gestión por resultados

Tabla 8
Prueba de Pearson

		D. eficacia y eficiencia	V. Gestión por resultados
D. eficacia y eficiencia	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	12	12
V. Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	12	12

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados obtenidos en la tabla, apreciamos que la dimensión eficacia y eficiencia y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.010 < 0.050$).

Con respecto el coeficiente de correlación de Pearson entre eficacia y eficiencia y gestión por resultados se registró un valor de 0,711 que indica relación alta. Es decir, a mayor eficacia y eficiencia mayor es la gestión por resultados.

Relación entre dimensión motivación y gestión por resultados

Tabla 9
Prueba de Pearson

		D. motivación	V. Gestión por resultados
D. motivación	Correlación de Pearson	1	,584*
	Sig. (bilateral)		,046
	N	12	12
V. Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,584*	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados obtenidos en tabla 9, apreciamos que la dimensión motivación y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.046 < 0.050$).

Con respecto al coeficiente de correlación de Pearson entre motivación y gestión por resultados se obtuvo un valor de 0,584 que indica relación moderada. Es decir, a mayor motivación mayor es la gestión por resultados.

Relación entre dimensión evaluación y gestión por resultados

Tabla 10
Prueba de Pearson

		V. evaluación	V. Gestión por resultados
V. evaluación	Correlación de Pearson	1	,592*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	12	12
V. Gestión por resultados	Correlación de Pearson	,592*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De los resultados obtenidos en la tabla 10, apreciamos que la dimensión evaluación y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.042 < 0.050$).

Con respecto al coeficiente de correlación de Pearson entre evaluación y gestión por resultados se obtuvo un valor de 0,592 que indica relación moderada. Es decir, a mayor evaluación mayor es la gestión por resultados.

V. DISCUSIÓN

Las limitaciones en función a los hallazgos fueron, la falta de voluntad y compromiso de los servidores públicos, sumado a esto el tiempo limitado que cuentan para la realización de la encuesta.

Los puntos inciertos en lo que corresponde desempeño laboral y gestión por resultados, es que no se cuenta con planes y metas adaptados a las necesidades de los servidores públicos.

El nivel del desempeño laboral que caracteriza a la mayoría de los colaboradores corresponde al nivel medio (54,5%), disminuye al nivel bajo (27.3%) y alto (18.2%). A nivel dimensional, en la dimensión eficiencia y eficacia predominó el nivel medio (58.3%), seguido del nivel baja (25%) y alto 16.7%. Con respecto a la dimensión motivación predominó el nivel medio (50%), disminuyendo luego al nivel bajo (25%) y alto (16.7%). Y finalmente con respecto a la dimensión evaluación predominó el nivel medio (66.6%) respectivamente, seguido del nivel bajo y alto el (16.7) % respectivamente. Como concluyó (Sum, 2015) el desempeño laboral se ve influida por la motivación existente en el personal administrativo, adicional, la motivación contribuye a que los trabajadores desarrollen sus funciones con buena actitud y que se sientan merecedores de una recompensa a su adecuado desempeño laboral. Asimismo, (Ferrer, 2017) afirmó que toda conducta humana es motivada, esto se da cuando un individuo sigue un comportamiento para satisfacer sus necesidades.

Los niveles alcanzados en la gestión por resultados, predominó en el grupo más representativo de los colaboradores el nivel medio (58,3%), secundado por el nivel alto (25%) y bajo (16,7%). A nivel dimensional, en la Planeación estratégica para el grupo más representativo lo considera en nivel medio (81,8%), secundado por el nivel alto y bajo 9,1% respectivamente en ambos. Con respecto a la dimensión Gestión de riesgo el grupo más representativo lo

considera en nivel medio (54,6%), secundado por el nivel alto (27,3%) y alto (18,1%). Con respecto a la dimensión Monitoreo predominó el nivel medio (58,3%), secundado por el nivel alto (25%) y bajo (16,7%). Finalmente, con respecto a la dimensión evaluación de resultados predominó el nivel medio (50%), secundado por el nivel bajo y alto (25% en ambos). Como concluyó (Tamayo, 2015) los modelos de gestión investigados tienen que adaptarse a la actividad minera del estado, sostiene que su modelo de gestión que propone está fuertemente relacionado con la cadena de valor especialmente en el momento en que se ejecuta un control y medición, por consiguiente, para su óptima aplicación debe tener pautas establecidas, tiene por finalidad mejorar los rendimientos, la eficiencia y eficacia, reducir los tiempos de trabajo y el control del cumplimiento de metas propuestas, del mismo modo, motivar al servidor público, buscando un mejor desempeño. La (OSCE, 2021) establece que la gestión por resultados pertenece al enfoque del sector público, que tiene la función de brindar orientación en su proceso de creación de valor público óptimo.

La relación entre la dimensión eficacia y eficiencia y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.010 < 0.050$). Con respecto el coeficiente de correlación de Pearson entre eficacia y eficiencia y gestión por resultados se obtuvo un valor de 0,711 que indica relación alta. Es decir, a mayor eficacia y eficiencia mayor es la gestión por resultados. Como concluyó (Reategui, 2019) la existencia de relación significativa en las variables estudiadas, indicando que la gestión por resultados está influida por el desempeño laboral en 22.85%, en lo que es el nivel de desempeño laboral es medio para porcentaje de 47%, y para el nivel de gestión por resultados es considerado como medio con porcentaje de 54%. Fundamentó (Ferrer, 2017) cada empresa debe medirse desde la eficiencia y la eficacia respectivamente, la visión ideal de una empresa que logra ser eficiente y eficaz es buscar con sus acciones la mejora continua y sobre todo llegar a la excelencia.

La relación entre la dimensión motivación y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.046 < 0.050$). Con respecto al coeficiente de correlación de Pearson entre motivación y gestión por resultados se alcanzó un valor de 0,584 que indica relación moderada. Es decir, a mayor motivación mayor es la gestión por resultados. Como concluyó (Murrugarra, 2018) no existe una relación significativa entre participación ciudadana y gestión por resultados, ya que Sig.(bilateral) $>5\%$. Se afirma la existencia de correlación positiva muy débil entre las dimensiones estudiadas, todo esto se debe al valor del coeficiente de correlación con ,163 con Sig. (bilateral) ,389. Afirmó (Ferrer, 2017) que toda conducta humana es motivada, la motivación incita al individuo a seguir un comportamiento de una manera específica para satisfacer sus necesidades requeridas.

La relación entre dimensión evaluación y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.042 < 0.050$). Con respecto al coeficiente de correlación de Pearson entre evaluación y gestión por resultados se obtuvo un valor de 0,592 que indica relación moderada. Es decir, a mayor evaluación mayor es la gestión por resultados. Como concluyó (Robbins y Judge, 2013) la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores, tiene diversos aspectos. Direccionan las decisiones del área de gestión humana con respecto a ascensos, transferencias y despidos. Estas evaluaciones del desempeño contribuyen a detectar las necesidades de capacitación y desarrollo personal de los colaboradores, puesto que se realizan con el fin de identificar las habilidades y competencias desarrolladas.

Analizando los resultados obtenidos, la implicancia que se obtiene de la investigación es que, las variables investigadas son relevantes en el mejoramiento del funcionamiento de la administración pública.

Se muestra que entre desempeño laboral y gestión por resultados existe relación significativa al obtenerse un valor p menor al 0.050 ($p=0.003 < 0.050$), es decir fue aceptada la hipótesis de investigación, existe relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral y gestión se relacionan significativamente ($p=0.003<0.050$), con coeficiente de correlación Pearson de 0,784 indicando existencia de relación alta y directa.
2. El desempeño laboral que caracteriza a la mayoría de los colaboradores corresponde es el nivel medio (54,5%). Las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación alcanzo niveles medios para la mayoría. (58,3%, 50%, 66,6% respectivamente)
3. La Gestión de resultados lo califican en un nivel medio la mayoría de los colaboradores (58,3%). Las dimensiones planeación estratégica, gestión de riesgo, monitoreo y evaluación de resultados lo evalúan un nivel medio la mayoría de colaboradores (81.8%, 54,6%, 58,3% y 50% respectivamente)
4. La dimensión eficacia y eficiencia con la gestión por resultados se relacionan de manera alta y directa ($r=0,711$; $p=0.010 < 0.050$) en la Municipalidad distrital de la Esperanza.
5. La dimensión motivación con la gestión por resultados se relacionan de manera moderada y directa ($r=0,584$; $p=0.046 < 0.050$) en la Municipalidad distrital de la Esperanza.
6. La dimensión evaluación con la gestión por resultados se relacionan de manera moderada y directa ($r=0,592$; $p=0.042 < 0.050$) en la Municipalidad distrital de la Esperanza.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Jefe de Personal, es importante que tenga en cuenta la identificación de los niveles del desempeño laboral con sus dimensiones para reconocerlos, esto sirve como referente para proponer nuevas políticas de mejora, ya que actualmente nos encontramos en un nivel medio,
2. Al Gerente Administrativo, es relevante que tenga en cuenta la identificación de los niveles de la gestión por resultados con sus dimensiones, que de esta manera se centralizarán esfuerzos para potenciar dicha variable, puesto que actualmente nos encontramos en un nivel medio.
3. Al Jefe de Personal, es necesario que tenga en cuenta que el desempeño laboral con la gestión por resultados deben ser eficaces y eficientes, puesto que esto ayuda a que haya una relación significativa - alta y se pueden reforzar las buenas acciones.
4. A los futuros investigadores, continuar en la misma línea de investigación, para la contribución de la adecuada gestión pública, poniendo como prioridad al recurso humano, que son los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*,4(2),132-147. doi: 1856-6189.
- Bobadilla, P. (24 de mayo de 2010). *Diseño de indicadores para el monitoreo y evaluación en la gestión pública*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/tarazonajimenez/diseo-de-indicadores-para-el-monitoreo-y-evaluacin-de-la-gestin-publica>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Carmona, M. (3 de julio de 2014). Medición y evaluación, ¿cuáles son las diferencias? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.iates.org/2012/07/medicion-y-evaluacion-diferencias/>
- Casas, J., Repullo, R., y Donato, J. (2003). La encuesta como técnica de Investigación. Elaboración de Cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Aten Primaria*, 31(9), 592-600.
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas, Venezuela: Editorial Uyapar.

- Chávez, E. (2020). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huachis, 2020* (tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Huacho, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humano El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de clasificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema Nacional de Ciencia, tecnología e innovación tecnológica- Reglamento RENACYT*. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Congreso de la república (19 de marzo 2009). *Ley 29332*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/9386-ley-n-29332/file>
- Downie, M. y Heath, R. (1973). *Métodos estadísticos aplicados*. México, D.F.: Harper & Row Latinoamericana.
- EIRD (2021). *Gestión del riesgo*. Recuperado de https://www.eird.org/cd/toolkit08/material/proteccion-infraestructura/gestion_de_riesgo_de_amenaza/8_gestion_de_riesgo.pdf

- Espinoza, C. (2019). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café San Luis de la ciudad de Huánuco 2019* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huánuco, Perú.
- Ferman, G. y Levin, J. (1979). *Investigación en ciencias sociales*. México, D.F.: Ed. LIMUSA. Primera edición en español.
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gonzáles, E. (27 de setiembre de 2019). Aplicaciones de la gestión por resultados en el Estado Peruano. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aplicaciones-de-la-gestion-por-resultados-en-el-estado-peruano>
- Hernández, S. y Rodríguez, J. (2011). *Introducción a la Administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collao, C., y Baptista- Lucio, P. (2014). Selección de la Muestra, Metodología de la Investigación (pp.170-191). México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (2004). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

McBride, D. (23 de junio de 2011). La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público. [Mensaje en un blog].

Recuperado de

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/23/la-gestion-por-resultados-un-cambio-cultural-necesario-en-el-sector-publico/>

Ministerio de Economía y finanzas (2009). *Programa de incentivos a la mejora de la gestión Municipal - PI*. Recuperado de

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101547&lang=es-ES&view=article&id=2221

Ministerio de Economía y finanzas (2018). *Marco conceptual del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal*. Recuperado de

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/miopl/pi/marco_conceptual_PI.pdf

Murrugarra, K. (2019). *Participación ciudadana y la gestión por resultados de la Municipalidad Provincial Gran Chimú, La Libertad 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Naghi, M. (1984) *Metodología de la investigación en Administración, Contaduría y Economía*. México, D.F.: Ed. LIMUSA.

Navarro, E. (2014). *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad*

Obregón, Sonora (tesis doctoral). Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora, México.

Ocegueda, C. (2004). *Metodología de la investigación, Métodos, Técnicas y estructuración de trabajos académicos*. México: Opsis

OSCE (2021). *La gestión por resultados en la contratación pública*.

Recuperado de

https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Materiales/Gest_por_resul1.pdf

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*,16(3),493-505. doi: 1315-9518.

Presidencia de consejo de ministros. (05 de noviembre de 2020).

Concytec publica la guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo. [Mensaje en un blog].

Recuperado de

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/noticias/2395-concytec-publica-la-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos-de-investigacion-y-desarrollo>

Reátegui, D. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson

Schein, E. (1985). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México: McGraw-Hill.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Tamayo, S. (2015). *Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP)* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Universidad Continental (13 de noviembre de 2017). Cómo funciona en la practica la gestión pública por resultados. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-funciona-en-la-practica-la-gestion-por-resultados>

Velasco, V., Martínez, V., Hernández, J., Huazano, F., y Nieves, A. (2003). *Muestreo y tamaño de muestra*. México: e-libro.net

Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Editorial Academia Española.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, para luego atravesar una evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Chiavenato, 2007).	El desempeño en la que se describe en eficacia y eficiencia, motivación y evaluación de los servidores públicos en el logro de las metas dentro de la institución en un tiempo determinado. Evaluado por un cuestionario con respuesta tipo Likert de 15 ítems, con puntajes de 0 a 75 puntos con escala diagnosticada, Alto 60-75 Media 43 - 59 Baja 0 – 42	eficacia y eficiencia motivación evaluación	Eficacia: -Logro de resultados -Capacidad de satisfacer una necesidad Eficiencia: -Utilización de los recursos. -Relación entre insumos y productos. -Motivaciones personales -Estímulos externos -Emociones colectivas -Ascensos, transferencias y despidos. -Necesidad de capacitación y desarrollo -Retroalimentación de desempeño	intervalo

Gestión por resultados	<p>La Gestión por Resultados, está centrada en el desempeño y en las mejoras sostenibles en los resultados del país. La gestión por resultados proporciona un marco coherente para la eficacia del desarrollo en la cual la información del desempeño se usa para mejorar la toma de decisiones, para la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el monitoreo y la evaluación de los resultados (Gonzales,2019).</p>	<p>Evaluación de la gestión a través de la planificación estratégica, gestión de riesgos, monitoreo y evaluación de los resultados, haciendo uso de un cuestionario con respuesta tipo Likert de 19 ítems, con puntajes de 0 a 86 puntos con escala diagnosticada, Alto 82-86 Medio 64 - 81 Pésima 0- 63</p>	<p>planificación estratégica</p> <p>gestión de riesgos</p> <p>monitoreo</p> <p>evaluación de los resultados.</p>	<p>-Misión y objetivos -Acciones necesarias para lograrlo -Innovación administrativa -Donde estamos ya donde queremos llegar</p> <p>-Amenaza natural -Vulnerabilidad</p> <p>-Cumplimiento de actividades y tareas -Logros de las metas -Uso de recursos</p> <p>-Cumplimiento de objetivos. -Eficacia -Eficiencia -Sostenibilidad</p>	intervalo
------------------------	--	--	--	--	-----------

Anexo 2 Matriz de consistencia

Titulo	Formulación de problema	Objetivos	Variables de Estudio	Marco Teórico	Instrum entos	Línea de Investigaci ón
La Gestión Por Resultados en el Desempeño Laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico Local - Municipalidad Distrital de La Esperanza 2021	¿Cómo se percibe el desempeño laboral y la gestión por resultados del servidor público de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza durante el Año 2021?	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre el desempeño laboral y gestión por resultados de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza durante el Año 2021</p> <p>Objetivos Específicos OE1 Identificar los niveles del desempeño laboral con sus dimensiones, según los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza. OE2 Identificar los niveles de la gestión por resultados con sus dimensiones según los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de La Municipalidad Distrital de La Esperanza. OE3 Establecer la relación entre dimensión eficacia y eficiente del desempeño laboral con la gestión por resultados. OE4 Establecer la relación entre dimensión motivación del desempeño laboral con la gestión por resultados. OE5 Establecer la relación entre dimensión evaluación del desempeño laboral con la gestión por resultados.</p>	<p>-Gestión por resultados</p> <p>- Desempeño Laboral del servidor público</p>	<p>- Gestión por resultados.</p> <p>- Antecedentes Definiciones</p> <p>-Desempeño laboral.</p>	Encuesta	Reforma y modernización del Estado

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario desempeño laboral

Estimado colaborador este cuestionario encontrará afirmaciones sobre emociones y sentimientos del desempeño laboral.

Instrucciones: evalúe los ítems del 1 al 5 donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Marque con una (X) la alternativa de su elección.

I.- Datos generales : Edad:..... años

Género: ☐ F ☐ M

ÍTEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión Eficiencia y Eficacia					
1. Logro alcanzar los objetivos trazados por la Gerencia					
2. Logro desarrollar correctamente mis labores, racionalizando los recursos					
3. Utilizo eficientemente los recursos que se me asignan					
4. Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a los medios y procedimiento establecidos.					
5. Mis tareas las realizo permanentemente de forma eficaz.					
Dimensión motivación					
6. Mis conocimientos permite desarrollarme de forma muy eficiente tus labores					
7. Mi experiencia permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades					
8. Considero que los ingresos percibidos están en relación a las actividades que realizan					
9. Mis jefes superiores se preocupan en motivarme para mejorar mi desempeño					
10. Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño					
11. Siento que los logros de los objetivos están relacionados a mis habilidades y talento					
Dimensión evaluación					
12. Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos					
13. La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades laborales					
14. La capacitación que me brinda la Gerencia es la adecuada para desempeñarme de la mejor manera					
15. Mis jefes superiores me felicitan cuando realizo correctamente mi trabajo					

Cuestionario de gestión por resultados

Estimado colaborador este cuestionario encontrará afirmaciones sobre aspectos de medición de la gestión de resultados.

Instrucciones: evalúe los ítems del 1 al 5, donde 1 nada de acuerdo, 2 poco de acuerdo, 3 regularmente de acuerdo, 4 bastante de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Marque con una (X) la alternativa de su elección en cada uno de los ítems.

-Datos generales: Edad: años

Género: ☐ F ☐ M

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Planificación estratégica					
1. Considero que se han trazados objetivos que orientan el trabajo en el cumplimiento de las estrategias.					
2. Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la Gerencia.					
3. Considero que existe el respaldo de la gestión en el cumplimiento de las actividades programadas.					
4. Considero que el equipo efectúa aportaciones para la toma de decisiones en bien de las actividades que se desarrollan.					
Gestión de riesgos					
5. Las discrepancias políticas hacen que no se cumplan las actividades programadas en el plan operativo.					
6. Con frecuencia las actividades programadas no se alinean a las necesidades de la comuna.					
7. El presupuesto no es fácilmente asignado es insuficiente para el cumplimiento de las metas.					
8. La regulación del manejo presupuestarios limita las inversiones.					
Monitoreo					
9. La subgerencia realiza el monitoreo permanente en el cumplimiento de las actividades establecidas					
10. El cumplimiento de las metas y objetivos mediante el monitoreo conlleva acciones de mejora					
11. La subgerencia aplica mecanismos que incentivan la eficiencia de la gestión					
12. El monitoreo preventivo logra con el cumplimiento de las metas trazadas					
13. los mecanismos utilizados en el recojo de información son confiables en la medición de los avances					
14. Considero que los recursos designados permiten alcanzar los objetivos trazados.					
15. Considero que la subgerencia dispone de herramientas para mejorar los procedimientos.					
Evaluación de los resultados					
16. La información obtenida en la evaluación permite plantear acciones concretas.					
17. Los mecanismos de evaluación son confiables en la medición de la gestión en la Gerencia					
18. Se utiliza correctamente las normas técnicas en la evaluación de la gestión de la Gerencia					
19. Las evaluaciones efectuadas a la gestión incentiva al personal a efectuar correcciones de la forma de trabajo					

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MARIA EUGENIA ROBLES PAGADOR
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	GESTIÓN PÚBLICA
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADA
Institución donde labora:	UGEL 04 TSE
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	X
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Eficiencia y eficacia					
Objetivos trazados	1. Logro alcanzar los objetivos trazados por la Gerencia	X			
Racionalización de recursos	2. Logro desarrollar correctamente mis labores, racionalizando los recursos	X			
Eficiencia de los recursos	3. Utilizo eficientemente los recursos que se me asignan	X			
Actividades	4. Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a los medios y procedimiento establecidos.	X			
Realización de tareas	5. Mis tareas las realizo permanentemente de forma eficaz.	X			
Dimensión motivación					
Conocimientos	6. Mis conocimientos permite desarrollarme de forma muy eficiente tus labores	X			
Actividades laborales	7. Mi experiencia permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades	X			
Ingresos percibidos	8. Considero que los ingresos percibidos están en relación a las actividades que realizan	X			
Ingresos percibidos	9. Mis jefes superiores se preocupan en motivarme para mejorar mi desempeño	X			
Incentivos	10. Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño	X			
Logro de objetivos	11. Siento que los logros de los objetivos están relacionados a mis habilidades y talento	X			
Dimensión evaluación					
Ascenso por valoración	12. Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos	X			
Evaluación al desempeño	13. La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades laborales	X			
Capacitación desempeño	La capacitación que me brinda la Gerencia es la adecuada para desempeñarme de la mejor manera	X			
Reconocimiento	15. Mis jefes superiores me felicitan cuando realizo correctamente mi trabajo	X			


Firma de Evaluador

Mg. Maria Eugenia Robles Pagador
Abogada
CALL N° 4415

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión por resultados". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MARIA EUGENIA ROBLES PAGADOR
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	GESTIÓN PÚBLICA
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADA
Institución donde labora:	UGEL 04 TSE
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	X
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: GESTIÓN POR RESULTADOS

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Planificación de estrategias					
Cumplimiento de estrategias	1. Considero que se han trazados objetivos que orientan el trabajo en el cumplimiento de las estrategias.	X			
Planes trazados	2. Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la Gerencia.	X			
Actividades programadas	3. Considero que existe el respaldo de la gestión en el cumplimiento de las actividades programadas.	X			
Toma de decisiones	4. Considero que el equipo efectúa aportaciones para la toma de decisiones en bien de las actividades que se desarrollan.	X			
Dimensión Gestión de riesgos					
Discrepancias políticas	5. Las discrepancias políticas hacen que no se cumplan las actividades programadas en el plan operativo.	X			
Actividades no alineadas	6. Con frecuencia las actividades programadas no se alinean a las necesidades de la comuna.	X			
Presupuesto asignados	7. El presupuesto no es fácilmente asignado es insuficiente para el cumplimiento de las metas.	X			
Manejos presupuestarios	8. La regulación del manejo presupuestario limita las inversiones.	X			
Dimensión monitoreo					
Monitoreos permanentes	9. La Gerencia realiza el monitoreo permanente en el cumplimiento de las actividades establecidas	X			
Metas y objetivos	10. El cumplimiento de las metas y objetivos mediante el monitoreo conlleva acciones de mejora	X			
Eficiencia	11. La Gerencia aplica mecanismos que incentivan la eficiencia de la gestión	X			
Cumplimiento de metas	12. El monitoreo preventivo logra con el cumplimiento de las metas trazadas	X			
Información confiable	13. los mecanismos utilizados en el recojo de información son confiables en la medición de los avances	X			
Recursos designados	14. Considero que los recursos designados permiten alcanzar los objetivos trazados.	X			
Herramientas de mejora	15. Considero que la Gerencia dispone de herramientas para mejorar los procedimientos.	X			
Dimensión Evaluación por resultados					
Planeamiento de acciones	16. La información obtenida en la evaluación permite plantear acciones concretas.	X			
Evaluación de medición	17. Los mecanismos de evaluación son confiables en la medición de la gestión en la Gerencia	X			
Normas técnicas	18. Se utiliza correctamente las normas técnicas en la evaluación de la gestión de la Gerencia	X			
Evaluación de corrección	19. Las evaluaciones efectuadas a la gestión incentiva al personal a efectuar correcciones de la forma de trabajo	X			


 Firma de Evaluador
Mg. Maria Eugenia Robles Pagador
Abogada

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	VICTOR IVAN PEREDA GUANILO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	FINANZAS
Áreas de experiencia profesional:	ESTADISTICO
Institución donde labora:	GERENCIA REGIONAL DE SALUD – LA LIBERTAD
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	X
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO : DESEMPEÑO LABORAL

INDICADOR	Ítem	Esencial	Util pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Eficiencia y eficacia					
Objetivos trazados	1. Logro alcanzar los objetivos trazados por la subgerencia	X			
Racionalización de recursos	2. Logro desarrollar correctamente mis labores, racionalizando los recursos	X			
Eficiencia de los recursos	3. Utilizo eficientemente los recursos que se me asignan	X			
Actividades	4. Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a los medios y procedimiento establecidos.	X			
Realización de tareas	5. Mis tareas las realizo permanentemente de forma eficaz.	X			
Dimensión motivación					
Conocimientos	6. Mis conocimientos permite desarrollarme de forma muy eficiente tus labores	X			
Actividades laborales	7. Mi experiencia permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades	X			
Ingresos percibidos	8. Considero que los ingresos percibidos están en relación a las actividades que realizan	X			
Ingresos percibidos	9. Mis jefes superiores se preocupan en motivarme para mejorar mi desempeño	X			
Incentivos	10. Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño	X			
Logro de objetivos	11. Siento que los logros de los objetivos están relacionados a mis habilidades y talento	X			
Dimensión evaluación					
Ascenso por valoración	12. Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos	X			
Evaluación al desempeño	13. La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades laborales	X			
Capacitación desempeño	La capacitación que me brinda la Subgerencia es la adecuada para desempeñarme de la mejor manera	X			
Reconocimiento	15. Mis jefes superiores me felicitan cuando realizo correctamente mi trabajo	X			


Mg. Víctor Ivan Rereda Guanilo
 COESPE : 323
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU
 REGION LA LIBERTAD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión por resultados". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	VICTOR IVAN PEREDA GUANILO		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	FINANZAS		
Áreas de experiencia profesional:	ESTADISTICO		
Institución donde labora:	GERENCIA REGIONAL DE SALUD – LA LIBERTAD		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	<input checked="" type="checkbox"/>
UTIL PERO PRESCINDIBLE	<input type="checkbox"/>
INNECESARIO	<input type="checkbox"/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO : GESTIÓN POR RESULTADOS

INDICADOR	Ítem	Esencial	Util pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Planificación de estrategias					
Cumplimiento de estrategias	1. Considero que se han trazados objetivos que orientan el trabajo en el cumplimiento de las estrategias.	X			
Planes trazados	2. Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la subgerencia.	X			
Actividades programadas	3. Considero que existe el respaldo de la gestión en el cumplimiento de las actividades programadas.	X			
Toma de decisiones	4. Considero que el equipo efectúa aportaciones para la toma de decisiones en bien de las actividades que se desarrollan.	X			
Dimensión Gestión de riesgos					
Discrepancias políticas	5. Las discrepancias políticas hacen que no se cumplan las actividades programadas en el plan operativo.	X			
Actividades no alineadas	6. Con frecuencia las actividades programadas no se alinean a las necesidades de la comuna.	X			
Presupuesto asignados	7. El presupuesto no es fácilmente asignado es insuficiente para el cumplimiento de las metas.	X			
Manejos presupuestarios	8. La regulación del manejo presupuestario limita las inversiones.	X			
Dimensión monitoreo					
Monitoreos permanentes	9. La subgerencia realiza el monitoreo permanente en el cumplimiento de las actividades establecidas	X			
Metas y objetivos	10. El cumplimiento de las metas y objetivos mediante el monitoreo conlleva acciones de mejora	X			
Eficiencia	11. La subgerencia aplica mecanismos que incentivan la eficiencia de la gestión	X			
Cumplimiento de metas	12. El monitoreo preventivo logra con el cumplimiento de las metas trazadas	X			
Información confiable	13. Los mecanismos utilizados en el recojo de información son confiables en la medición de los avances	X			
Recursos designados	14. Considero que los recursos designados permiten alcanzar los objetivos trazados.	X			
Herramientas de mejora	15. Considero que la subgerencia dispone de herramientas para mejorar los procedimientos.	X			
Dimensión Evaluación por resultados					
Planeamiento de acciones	16. La información obtenida en la evaluación permite plantear acciones concretas.	X			
Evaluación de medición	17. Los mecanismos de evaluación son confiables en la medición de la gestión en la subgerencia	X			
Normas técnicas	18. Se utiliza correctamente las normas técnicas en la evaluación de la gestión de la subgerencia	X			
Evaluación de corrección	19. Las evaluaciones efectuadas a la gestión incentiva al personal a efectuar correcciones de la forma de trabajo	X			


Mig. Víctor Ivan Pereda Cuadillo
COESPE : 323
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU
REGION LA LIBERTAD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Barasco Vega Yajaira Lizeth		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Administración		
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Logística y Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Intercultural Fabrice Solares Leguía - Ayacucho		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO : DESEMPEÑO LABORAL

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Eficiencia y eficacia					
Objetivos trazados	1. Logro alcanzar los objetivos trazados por la subgerencia	X			
Racionalización de recursos	2. Logro desarrollar correctamente mis labores, racionalizando los recursos	X			
Eficiencia de los recursos	3. Utilizo eficientemente los recursos que se me asignan		X		
Actividades	4. Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a los medios y procedimiento establecidos.	X			
Realización de tareas	5. Mis tareas las realizo permanentemente de forma eficaz.	X			
Dimensión motivación					
Conocimientos	6. Mis conocimientos permite desarrollarme de forma muy eficiente tus labores	X			
Actividades laborales	7. Mi experiencia permite efectuar correctamente mis actividades y responsabilidades	X			
Ingresos percibidos	8. Considero que los ingresos percibidos están en relación a las actividades que realizan		X		
Ingresos percibidos	9. Mis jefes superiores se preocupan en motivarme para mejorar mi desempeño		X		
Incentivos	10. Recibo algún tipo de incentivo por mi desempeño		X		
Logro de objetivos	11. Siento que los logros de los objetivos están relacionados a mis habilidades y talento	X			
Dimensión evaluación					
Ascenso por valoración	12. Existe la posibilidad de ascender en base a la valoración de mis esfuerzos	X			
Evaluación al desempeño	13. La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis habilidades laborales	X			
Capacitación desempeño	La capacitación que me brinda la Subgerencia es la adecuada para desempeñarme de la mejor manera	X			
Reconocimiento	15. Mis jefes superiores me felicitan cuando realizo correctamente mi trabajo		X		


 Firma de Evaluador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO : GESTIÓN POR RESULTADOS

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión Planificación de estrategias					
Cumplimiento de estrategias	1. Considero que se han trazados objetivos que orientan el trabajo en el cumplimiento de las estrategias.	X			
Planes trazados	2. Las actividades programadas garantizan el cumplimiento de los planes trazados en la subgerencia.	X			
Actividades programadas	3. Considero que existe el respaldo de la gestión en el cumplimiento de las actividades programadas.	X			
Toma de decisiones	4. Considero que el equipo efectúa aportaciones para la toma de decisiones en bien de las actividades que se desarrollan.	X			
Dimensión Gestión de riesgos					
Discrepancias políticas	5. Las discrepancias políticas hacen que no se cumplan las actividades programadas en el plan operativo.		X		
Actividades no alineadas	6. Con frecuencia las actividades programadas no se alinean a las necesidades de la comuna.		X		
Presupuesto asignados	7. El presupuesto no es fácilmente asignado es insuficiente para el cumplimiento de las metas.	X			
Manejos presupuestarios	8. La regulación del manejo presupuestario limita las inversiones.	X			
Dimensión monitoreo					
Monitoreos permanentes	9. La subgerencia realiza el monitoreo permanente en el cumplimiento de las actividades establecidas	X			
Metas y objetivos	10. El cumplimiento de las metas y objetivos mediante el monitoreo conlleva acciones de mejora	X			
Eficiencia	11. La subgerencia aplica mecanismos que incentivan la eficiencia de la gestión	X			
Cumplimiento de metas	12. El monitoreo preventivo logra con el cumplimiento de las metas trazadas	X			
Información confiable	13. los mecanismos utilizados en el recojo de información son confiables en la medición de los avances		X		
Recursos designados	14. Considero que los recursos designados permiten alcanzar los objetivos trazados.	X			
Herramientas de mejora	15. Considero que la subgerencia dispone de herramientas para mejorar los procedimientos.		X		

Tabla 11

Medición de la consistencia interna de los items del instrumento desempeño laboral mediante alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	47,5833	99,174	,552	,775
P2	48,3333	104,424	,513	,794
P3	47,6667	109,879	,435	,807
P4	47,4167	101,174	,485	,780
P5	47,9167	100,447	,433	,784
P6	47,9167	96,083	,587	,771
P7	47,6667	100,061	,474	,781
P8	49,0000	108,545	,521	,799
P9	48,0833	100,629	,528	,777
P10	49,7500	109,295	,509	,799
P11	48,8333	93,424	,814	,755
P12	48,5000	114,455	,530	,824
P13	47,6667	101,333	,515	,779
P14	48,1667	94,879	,618	,786
P15	48,8333	97,061	,622	,769

Tabla 12

Medición de la consistencia interna de los items del instrumento gestión por resultados mediante alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,5833	116,629	,584	,904
P2	68,5000	119,000	,499	,906
P3	68,5833	115,902	,623	,903
P4	68,2500	121,114	,404	,908
P5	70,2500	132,023	,485	,923
P6	70,1667	115,424	,478	,907
P7	69,1667	119,606	,459	,916
P8	68,9167	116,265	,501	,906
P9	68,7500	112,386	,663	,901
P10	68,3333	110,606	,831	,897
P11	68,6667	111,152	,832	,897
P12	68,5833	109,174	,894	,895
P13	68,5000	111,727	,817	,898
P14	69,0833	123,720	,613	,913
P15	68,7500	115,114	,593	,903
P16	68,5000	113,727	,807	,899
P17	68,6667	115,333	,695	,901
P18	69,0000	115,455	,761	,900
P19	68,7500	112,932	,702	,900

Tabla 13

*Medición de la validez mediante la correlación ítem-total instrumento
desempeño laboral*

	R	sig	R	sig	R	sig
P1	,638*	,026				
P2	,435	,047				
P3	,468	,009				
P4	,578*	,049				
P5	,546	,046				
P6			,677*	,016		
P7			,577*	,050		
P8			,334	,048		
P9			,613*	,034		
P10			,317	,015		
P11			,853**	,000		
P12					,428	,009
P13					,600*	,039
P14					,505	,044
P15					,699*	,011

Tabla 14
Medición de la validez mediante la correlación ítem-total
instrumento desempeño laboral

instrumento desempeño laboral

[illegible]

Anexo 5 Base de datos de las variables de la investigación

DESEMPEÑO LABORAL																									
Edad	Genero	D. eficiencia y eficacia				D. motivación								D. Evaluación				D1		D2		D3		DESEMPEÑO LABORAL	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	niveles	Total	niveles	Total	niveles	Total	niveles	
30	Masculino	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	22	medio	27	alta	20	alta	69	alta	
29	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	3	5	25	alta	22	medio	14	medio	61	alta	
30	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	25	alta	26	alta	20	alta	71	alta	
33	Femenino	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	11	baja	14	baja	12	medio	37	baja	
51	Femenino	3	2	5	2	2	2	5	1	2	1	2	5	3	3	2	14	baja	13	baja	13	medio	40	baja	
27	Femenino	5	2	5	5	5	2	2	2	2	1	2	5	2	5	2	22	medio	11	baja	14	medio	47	medio	
46	Masculino	2	2	5	5	5	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	19	medio	12	baja	11	medio	42	baja	
31	Femenino	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	3	2	22	medio	22	medio	12	medio	56	medio	
52	Masculino	5	2	2	2	2	5	2	3	5	3	2	5	5	2	2	13	baja	20	medio	14	medio	47	medio	
35	Femenino	5	5	5	5	2	5	5	3	2	2	2	2	2	3	2	22	medio	19	medio	9	baja	50	medio	
57	Femenino	5	5	2	5	2	2	5	3	3	3	2	2	5	5	2	19	medio	18	medio	14	medio	51	medio	
42	Femenino	2	2	5	5	5	5	5	2	5	1	3	1	5	2	1	19	medio	21	medio	9	baja	49	medio	

GESTIÓN POR RESULTADOS																														
Edad	Genero	planificación estratégica				gestión resultados				monitoreo							evaluación resultados				D1		D2		D3		D4		GESTION RES.	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Total	niveles	Total	niveles	Total	niveles	Total	niveles	Total	niveles
30	Masculino	5	5	5	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	19	alta	9	medio	33	alta	19	alta	80	medio
29	Masculino	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	18	medio	17	alta	31	medio	19	alta	85	alta
30	Masculino	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	20	alta	16	alta	33	alta	20	alta	89	alta
33	Femenino	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	12	baja	11	medio	20	baja	11	baja	54	baja
51	Femenino	3	3	3	5	3	2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	14	medio	13	medio	15	baja	11	baja	53	baja
27	Femenino	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	18	medio	12	medio	33	alta	12	baja	75	medio
46	Masculino	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	medio	13	medio	28	medio	16	medio	71	medio
31	Femenino	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	medio	13	medio	27	medio	15	medio	70	medio
52	Masculino	5	4	4	5	1	2	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	18	medio	11	medio	29	medio	18	medio	76	medio
35	Femenino	4	4	4	5	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	medio	6	baja	28	medio	17	medio	68	medio
57	Femenino	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	18	medio	17	alta	32	medio	17	medio	84	alta
42	Femenino	5	5	5	3	1	1	1	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	18	medio	8	baja	27	medio	14	medio	67	medio